

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran pelatihan pegawai pada divisi produksi departemen grey di CV. Kencana Hegar Cimahi, yang terdiri dari enam indikator yaitu: 1) Instruktur; 2) Peserta; 3) Materi; 4) Metode; 5) Tujuan; 6) Sasaran, berada pada kategori cukup efektif. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa indikator metode memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan indikator instruktur dan sasaran memiliki tingkat persentase terendah.
2. Gambaran prestasi kerja pegawai pada Divisi Produksi Departemen Grey di CV. Kencana Hegar Cimahi, yang diukur oleh lima indikator yaitu: 1) Kualitas Kerja; 2) Kuantitas Kerja; 3) Konsistensi Pegawai; 4) Kerjasama; 5) Sikap Pegawai. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian penelitian ini, dapat diketahui bahwa indikator kerjasama memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan indikator kualitas kerja memiliki tingkat persentase yang terendah.
3. Cukup besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Divisi Produksi Departemen Grey di CV. Kencana Hegar Cimahi,

ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis data yang menunjukkan bahwa pelatihan yang terdiri dari indikator 1) Instruktur; 2) Peserta; 3) Materi; 4) Metode; 5) Tujuan; 6) Sasaran terdapat pengaruh yang tidak terlalu kuat antara variabel pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, yaitu dengan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 9,48% dengan analisis korelasi yang berada pada kategori rendah.

5.2. Saran

1. Pada variabel pelatihan, hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan bahwa indikator terendah adalah indikator "instruktur dan sasaran". Merujuk pada hasil tersebut, salah satu upaya agar prestasi kerja pegawai meningkat, yaitu perusahaan harus dapat menyediakan para instruktur yang lebih berkompeten. Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill pegawai, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, dan berkompeten sesuai dengan tanggungjawabnya. Selanjutnya sasaran pelatihan harus sesuai dengan kriteria yang terinci dan terukur yang akan menjadikan tingkat prestasi kerja pegawai tersebut menjadi lebih tinggi.
2. Pada variabel prestasi kerja pegawai, hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan kelima indikator tersebut seluruhnya berada pada kategori sedang, namun masih ada indikator yang hasil perhitungan skor

jawabannya kurang maksimal yaitu indikator “kualitas kerja”.Merujuk pada hasil tersebut, salah satu upayanya adalah perlunya dukungan dari pihak perusahaan sendiri untuk menentukan standar acuan dari segala tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada pegawainya, maka dari itu setiap pegawai harus dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah menjadi syarat dan ketentuan yang diberikan perusahaan dan hasil kerjanya pun harus memenuhi standar acuan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Divisi Produksi Departemen Grey di CV. Kencana Hegar Cimahi. Mengingat pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, maka peneliti merekomendasikan kepada CV. Kencana Hegar Cimahi khususnya pada divisi produksi departemen grey agar pelatihan yang ada di dalam perusahaan dapat berjalan lebih efektif lagi, khususnya pada indikator pelatihan seperti; 1) Instruktur; 2) Peserta; 3) Materi; 4) Metode; 5) Tujuan; 6) Sasaran, untuk lebih diperhatikan lagi dan dibenahi semaksimal mungkin sehingga prestasi kerja dari para pegawainya menjadi lebih tinggi.